

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN  
SENSITIVITAS ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA  
AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

**Oleh :**

**Mulyani Susanti**

**Pembimbing : Amir Hasan dan Al Azhar A**

*Faculty of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : [mulyanisusanti94@gmail.com](mailto:mulyanisusanti94@gmail.com)*

*The Influence Of Role Conflict, Role Ambiguity, Sensitivity Of Profesional Ethics  
To Auditors Performance With Emotional Quotient As Moderating Mariabele*

**ABSTRACT**

*This study the influence of role conflict, role ambiguity, sensitivity of profesional ethics to auditors performance with emotional quotient as moderating variabele. Respondents in this study are the auditors who work in public accounting firm in Pekanbaru, Padang, Batam. The number of auditors that were visited in this study were 95 respondents. The method of sample is by using Quota sampling method.while the data processing methods used by researcher are the multiple regresion and moderating regression analysis. The result shows that: 1) Role conflict influence significantly to auditors performance, whith significantly value  $0.000 < 0.05$ . 2) role ambiguty influence negatively and significantly to auditors performace, with significantly value  $0.627 > 0.05$ . 3) sensitivity of professional ethics influence significantly to auditors performance, with significantly value  $0.627 > 0.05$ . emotional quotient is a moderating variable between influence of role conflict, sensitivity of professional ethics to auditors performance but cannot be moderating between role ambiguity to auditors performance. While the coefficient of determination ( $R^2$ ) shows all the independent variable used in this study contributed 79.1% to the dependent variable while 20.9% were explaining other independent variable that are not obseved in this study.*

*Keywords : Role, Sensitivity, Emotional and Auditors Performance.*

**PENDAHULUAN**

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Profesi akuntan publik

merupakan profesi yang unik. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi sekaligus memberikan opini terhadap laporan keuangan sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan

suatu perusahaan atau organisasi, maupun instansi pemerintah yang berguna untuk pengambilan keputusan ekonomi.

Akuntan publik harus dapat berdiri secara independen diantara dua kepentingan, sehingga opini yang diberikan terutama dalam penyajian laporan keuangan dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan pihak-pihak diluar perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah kantor akuntan publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional. akuntan publik bukan saja dituntut untuk melayani klien (pihak kedua), akan tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga).

Permintaan terhadap jasa audit, pajak dan nanajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional. Kantor akuntan Publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan, audit laporan keuangan dan jasa tambahan lainnya berupa jasa akuntansi dan pembukuan, jasa perpajakan, dan jasa konsultasi manajemen (Arens, 2006). Pengertian kinerja menurut Kamus Tim Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa (2008) adalah (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3)kemampuan kerja.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagai mana dikemukakan oleh Mangkunegara (2006:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata jobperformance

atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins dan Timoty (2008) konflik peran merupakan sebuah kegiatan yang mengharuskan individu bekerja untuk melaksanakan lebih dari satu tugas. Konflik peran dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Kontribusi positif konflik peran terjadi ketika perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melaksanakan rekrutmen karyawan dalam rangka mengisi suatu posisi.

Menurut Robbins dan Timoty (2008), ketidakjelasan peran bisa terjadi akibat job description yang tidak ditulis atau dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas sehingga ukuran kinerja yang ideal dipersepsikan secara kabur oleh karyawan. Penyebab lain muncul ketidakjelasan peran adalah komunikasi yang buruk antara karyawan dengan atasan atau dengan rekan kerjanya, kurangnya pengawasan dari pihak manajemen serta program pelatihan yang buruk. Ketidakjelasan peran menghalangi upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan karena berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan, kerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi performa karyawan itu sendiri. Kemampuan seorang profesional untuk berperilaku etis sangat dipengaruhi oleh sensitivitas individu

(Falah, 2006:19). Oleh karena itu, untuk menjaga nama baik keahlian dan melindungi kepentingan masyarakat, maka pada umumnya organisasi profesi biasanya memiliki kode etik bagi para anggotanya dan prosedur pendisiplinan bagi mereka yang melanggar aturan.

Kode etik merupakan tertulis yang mengatur sikap, tingkah laku, dan tata karma dari para anggotanya. Dalam melaksanakan profesinya, seorang akuntan harus mematuhi kode etik akuntan. Etika profesi akuntan di Indonesia diatur dalam Kode Etik Akuntan Indonesia yang dibuat oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang merupakan satu-satunya organisasi akuntan di Indonesia.. Emosional dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu singkat serta keadaan & reaksi psikologis (seperti kegembiraan, kesedihan,keharuan, kecintaan dan keberanian yang bersifat subjektif).

Pengertian emosional adalah menyentuh perasaan; mengharukan; dengan emosi; beremosi; dan penuh emosi. Oxford English Dictionary mendefinisikan emosi sebagai “setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu; setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap. Robbins dan Timoty (2009:335) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban

stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah konflik peran (*Role Conflict*) berpengaruh terhadap kinerja auditor? 2) Apakah ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*) berpengaruh terhadap kinerja auditor? 3) Apakah sensitifitas etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor? 4) Apakah terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi oleh kecerdasan emosional? 5) Apakah terdapat pengaruh antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan emosional? 6) Apakah terdapat pengaruh antara sensitivitas etika profesi terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi oleh kecerdasan emosional?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah 1) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui konflik peran berpengaruh terhadap kinerja Auditor dalam melaksanakan tugasnya, 2) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja Auditor dalam melaksanakan tugasnya, 3) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja Auditor, 4) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional sebagai variabel moderating mempengaruhi hubungan antara konflik peran terhadap kinerja auditor, 5) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional sebagai variabel

moderating mempengaruhi hubungan antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, 6) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional sebagai variabel moderating mempengaruhi hubungan antara kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Auditor**

Kinerja auditor merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi Wati et al (2010).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Luthan 2006).

### **Konflik Peran**

Menurut Robbins dan Timoty (2008) konflik peran merupakan sebuah kegiatan yang mengharuskan individu bekerja untuk melaksanakan lebih dari satu tugas. Konflik peran dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Kontribusi positif konflik peran terjadi ketika perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melaksanakan rekrutmen karyawan dalam rangka mengisi suatu posisi.

Konflik peran merupakan konflik yang timbul ketika seseorang menerima pesan perialku peran yang tidak dikehendaki. Konflik peran ada

3 pertama, konflik peran yang terjadi ketika peran yang dibutuhkan bertentangan dengan nilai dasar, sikap dan kebutuhan individual pada posisinya. Kedua, konflik intrarole, terjadi ketika seseorang dihadapkan pada harapan yang berbeda, yang membuatnya tak mungkin memuaskan semuanya. Ketiga, konflik interrole terjadi karena seseorang menampilkan berbagai peran secara simultan. (Gibson, et.al, 2006).

### **Ketidakjelasan Peran**

Ketidakjelasan peran menurut Luthans (2006:473) terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang harus dilakukan”. *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan dan tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ketidakjelasan peran.

Robbins dan Timoty (2008:372) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Menurut Wibowo (2007:86), Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### Sensitivitas Etika Profesi

Sensitivitas etika juga didefinisikan sebagai proses menafsirkan situasi, pengambilan peran bagaimana berbagai tindakan akan mempengaruhi pihak terkait, membayangkan rantai sebab akibat peristiwa, dan menyadari bahwa ada masalah moral yang ada saat itu. Sensitivitas etika seorang auditor sangat mempengaruhi kemampuan mereka dalam bertindak secara etis. Suatu pandangan yang mendasari kesadaran individu dalam berperilaku etis adalah bahwa agen moral.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa sensitivitas etika merupakan kemampuan individu untuk peka terhadap adanya nilai-nilai etika dalam suatu keputusan. Jadi sensitivitas etika profesi auditor yaitu kemampuan untuk mengakui sifat dasar pada suatu profesional, menafsirkan, pengambilan peran situasi bagaimana berbagai tindakan akan mempengaruhi pihak terkait, membayangkan rantai sebab akibat peristiwa dan menyadari bahwa ada masalah moral yang ada saat itu dari sebuah keputusan, yaitu sikap peka kepada kode etik yang sudah ditetapkan sebelum seorang auditor membuat sebuah keputusan

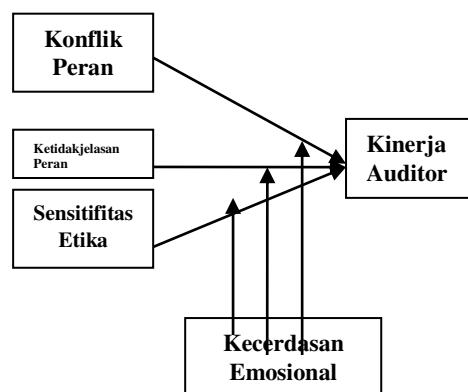
### Kecerdasan Emosional

Robbins dan Timoty (2009:335) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-

lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional.

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



**Sumber :** *Data Olahan, 2016.*

### Hipotesis

- H1: Diduga Konflik peran (Role Conflict) berpengaruh terhadap kinerja auditor
- H2: Diduga Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H3: Diduga Sensitivitas etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- H4: Diduga Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi oleh kecerdasan emosional.
- H5: Diduga Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja

auditor dengan dimoderasi oleh kecerdasan emosional.

H6: Diduga Sensitivitas etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi oleh kecerdasan emosional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru, Padang dan Batam Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Quota Sampling*. *Quota Sampling* Quota sampling dapat dikatakan sebagai judgmentsamplingdua tahap. Tahap pertama, adalah tahapan di mana peneliti merumuskan kategori kontrol atau quota dari populasi yang akan diambil, yaitu dengan cara convenience, dimana sampel yang diambil berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya.

Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menerapkan metode survey, dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran variabel digunakan instrument menggunakan metode kuesioner tertutup, untuk mengetahui tingkat signifikan indikator variabel. Bagian ini terdiri dari beberapa item pertanyaan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini metode analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

a = Konstan

b1,b2,b3 = Koefisien Regresi

X1 = *Role Conflict*

X2 = *Role Ambiguity*

X3 = Sensitivitas Etika Profesi

X4 = *Emotional Intelligence*

E = *Error*

## Definisi Operasional Variabel

### Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan akan baik ataukah sebaliknya.

### Konflik Peran (X1)

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional.

### Ketidakjelasan Peran (X2)

Ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, dan ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan.

### Sensitivitas Etika Profesi(X3)

Sensitivitas etika profesi adalah kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika pada situasi profesional auditor.

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasn emosional merupakan kemampuan seseorang

dalam mengakui perasaan diri sendiri, mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungan, serta menanggapi dan menerapkannya dengan tepat akan keberadaan energi emosi yang dimilikinya, sehingga dapat bertindak secara efektif dan rasional.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian.

**Tabel 1**  
**Hasil Stastistik Deskriptif**

Model	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Auditor	27.9467	2.92655	75
Konflik Peran	19.5867	2.89031	75
Ketidak Jelasan Peran	24.1600	2.29005	75
Sensitivitas Etika Profesi	24.6133	2.10465	75
Kecerdasan Emosional	43.1200	2.67602	75

Sumber : Data Olahan, 2016.

### Hasil Uji Validitas Data

Konflik peran yang diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Ketidakjelasan peran yang diukur dengan menggunakan 6 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Sensitivitas Etika Profesi yang diukur dengan menggunakan 6 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Kecerdasan Emosional yang diukur dengan menggunakan 11 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Kecerdasan Emosional yang diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji

berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0.60.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Keterangan
Kinerja Auditor	Reliabel
Konflik Peran	Reliabel
Ketidakjelasan Peran	Reliabel
Sensitivitas etika Profesi	Reliabel
Kecerdasan Emosional	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data untuk setiap variabel, diperoleh data tersebut reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal dan mendekati normal. Uji normalitas data menggunakan *Kolmogorof-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic Significance*  $\alpha = 5\%$ . Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan distribusi normal apabila *Asymptotic Significance*  $> 0.05$ .

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Model		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40074185
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.057
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.545
Asymp. Sig. (2-tailed)		.928

Sumber : Data Olahan, 2016

### Hasil Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013:105). Uji multikolinieritas berpedoman kepada nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai  $Tolerance \leq 0,10$  Dan  $VIF \geq 10$  Maka terdapat multikolinieritas, tetapi jika nilai  $tolerance \geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Peran	.469	2.132
	Ketidak Jelasan Peran	.559	1.788
	Sensitivitas Etika Profesi	.546	1.831
	Kecerdasan Emosional	.466	2.146

Sumber : Data Oalahan, 2016.

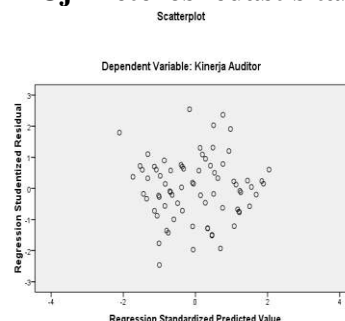
Pada tabel 4 diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0.10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Menurut Umar (2008) dalam Mulyono (2009) model regresi yang baik adalah model heteroskedastisitas. Cara memprediksi uji heteroskedastisitas menurut (Lubis et. Al dalam Mulyono, 2009) adalah : (1) Titik-

titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, (2) Titik-titik data tidak mengumpulkan hanya diatas atau dibawah ini, (3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, (4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak boleh berpola. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:

**Gambar 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan, 2016

Dari grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

### Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu pengamatan regresi berganda. Dari hasil pengujian analisis regresi



berganda yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-20.649	32.766	-.630	.531
Konflik Peran	-4.327	1.230	-3.519	.001
Ketidak Jelasan Peran	.839	1.624	.517	.607
Sensitivitas Etika Profesi	3.975	1.729	2.299	.025
Kecerdasan Emosional	.612	.753	.813	.419
KP * KE	.104	.028	3.691	.000
KJP * KE	-.011	.038	-.287	.775
SEP * KE	-.082	.039	-2.104	.039

**Sumber :** *Data Olahan, 2016.*

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + e$$

$$Y = -20.649 - 4.327 X_1 + 0.839 X_2 + 3.975 X_3 + 0.612 X_4 + 0.104 X_1 X_4 - 0.011 X_2 X_4 - 0.082 X_3 X_4 + e$$

#### Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk melihat pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor digunakan uji statistik t. Dari hasil perhitungan pada tabel 5 diketahui bahwa thitung (3.519) > ttabel (1.996) dan Sig.(0.000) < 0.05. Ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan kerja, banyaknya terjadi perpindahan kerja, penurunan

kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

#### Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk melihat pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor digunakan uji statistik t. Dari hasil perhitungan pada tabel 5 diketahui bahwa thitung (0.517) < ttabel (1.996) dan Sig.(0.627) > 0.05. Ini menunjukkan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak.

Ketidakjelasan peran atau role ambiguity adalah tidak cukupnya informasi yang diberikan serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, kepastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini diduga karena responden dalam penelitian ini adalah auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja relative singkat

#### Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk melihat pengaruh sensitifitas etika profesi terhadap kinerja auditor digunakan uji statistik t. Dari hasil perhitungan pada tabel 5 diketahui bahwa thitung (2.299) > ttabel (1.996) dan Sig.(0.025) < 0.05. Ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya sensitivitas etika profesi mempengaruhi kinerja auditor.

Sesitivitas etika merupakan kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan. Dalam menjalankan kegiatan pemeriksaan, auditor perlu dilandasi oleh sikap, etika dan moral yang baik sehingga pada akhirnya auditor dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara objektif. Pemahaman etika ini akan

mengarahkan sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam mencapai hasil yang lebih baik.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis Keempat**

Untuk melihat interaksi konflik peran dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor digunakan uji statistik t. Dari hasil perhitungan pada tabel 5 diketahui bahwa thitung (3.691) > ttabel (1.996) dan Sig.(0.000) < 0.05. Ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Yang artinya bahwa variabel kecerdasan emosional dapat memoderasi variabel konflik peran terhadap kinerja auditor.

Dengan adanya pengaruh dari emotional quotient terhadap hubungan antara konflik peran dan kinerja, diharapkan bahwa seseorang yang menghadapi konflik peran tetap bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Karena dalam emotional quotient terdapat keterampilan sosial untuk manajemen konflik sehingga negosiasi dan pemecahan silang pendapat bisa dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang sama.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis Kelima**

Untuk melihat interaksi Ketidakjelasan peran dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor digunakan uji statistik t. Dari hasil perhitungan pada tabel 5 diketahui bahwa thitung (0.287) < ttabel (1.996) dan Sig.(0.775) > 0.05. Ini menunjukkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya kecerdasan emosional tidak memoderasi hubungan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini diduga karena

responden yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja singkat, sehingga pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki auditor yang mengalami ambiguitas peras masih dapat mengatasinya.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis Keenam**

Untuk melihat interaksi sensitivitas etika profesi dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor digunakan uji statistik t. Dari hasil perhitungan pada tabel 5 diketahui bahwa thitung (2.134) > ttabel (1.996) dan Sig.(0.039) < 0.05. Ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Yang artinya bahwa kecerdasan emosional dapat memoderasi sensitivitas etika profesi dengan kinerja auditor.

Pengendalian diri berkaitan dengan kemampuan memahami diri sendiri sehingga tidak kehilangan kendali diri yang merugikan diri sendiri, sedangkan empati berkaitan dengan kemampuan memahami orang lain sehingga tidak menimbulkan tindakan yang merugikan orang lain. Sehingga emotional quotient akan mempengaruhi hubungan antara sensitivitas etika profesi dan kinerja auditor.

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2013:67).

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.901 <sup>a</sup>	.811	.791	1.33705
---	-------------------	------	------	---------

**Sumber :** *Data Olahan, 2016*

*Adjusted R Square* sebesar 0.890 atau 89% Ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial pada rumah sakit swasta di Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasional, motivasi dan kompetensi sebesar 89%. Sedangkan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis didapat bahwa :

- 1) Variabel konflik peran dan sensitivitas etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan variabel ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
- 2) Variabel kecerdasan emosional merupakan variabel moderating bagi konflik peran dan sensitivitas etika profesi tetapi bukan variabel moderating bagi ketidakjelasan peran.

### Saran

Adapun saran yang dapat peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen variabel moderating lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja auditor dengan ruang lingkup yang lebih luas sehingga mungkin saja hasilnya berbeda.

- 2) Untuk penelitian selanjutnya perlu menguji kembali variabel kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi pada kinerja auditor internal pemerintah dengan populasi yang lebih luas. Agar mendukung hasil penelitian ini atau sebaliknya.
- 3) Kantor Akuntan Publik, Sebagai badan pemeriksaan keuangan diharapkan dapat memberikan pelatihan mengenai cara mengatasi tekanan peran dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arens A., Randal J. Elder, dan Mark S Beasley, 2006. *Auditing Jasa Assurance: Pendekatan Integrasi* (Alih Bahasa: Herman Wibowo), Jilid 1, Edisi Keduabelas, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Falah, Syaikhul. 2006. *Pengaruh Budaya Etnis Organisasi dan Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etika (Studi Empiris tentang Pemeriksaan Internal di Bawasda Pemda Papua)*. Tesis Magister Sains Akuntansi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, et.al. 2006. *Organisasi*. Edisi ke-lima, Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivarian Dengan Program IBM*

- SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Luthans, Fried. 2006. *Prilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refidika Aditama.
- Mulyono Hadi. 2009. *Buku Panduan Siswa Tahun 2009/2010*, Jakarta: SMAN 109 Jakarta.
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006
- Robbins, S.P. dan Timoty A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke 12*. Jakarta : Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, Britain. USA: Pearson Internasional Edition, Prentice- Hall
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia 2008*. Balai Pustaka. Depdikbud
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wati, Elya, Lismawati, dan Nila Aprilia. 2010. *Pengaruh Indenpendensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XII Purwokerto